

Les accords avec les organisations syndicales

UNE DEUXIÈME VOIE D'EXONÉRATION

Les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en appliquant un accord qui prévoit la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés. Cette possibilité d'exonération correspond au cas des employeurs qui estiment ne pas avoir, pour diverses raisons, la possibilité d'atteindre le quota légal de handicapés mais qui souhaitent, malgré tout, engager dans leur entreprise des actions en faveur de ces personnes.

L'agrément d'un tel accord exonère totalement l'entreprise de son obligation, sous réserve d'une réalisation effective des actions qu'il prévoit.

QUEL EST LE CADRE DE NÉGOCIATION DE L'ACCORD ?

La négociation peut se faire au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement. Dans ces deux derniers cas, une condition s'impose : ces accords ne doivent pas comporter, bien entendu et conformément au droit commun, de dispositions moins favorables que l'accord de branche s'il en existe un. Les accords devront traduire une volonté d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il est important d'avoir des échanges réguliers en amont entre les négociateurs et l'autorité chargée de l'agrément, afin qu'un équilibre soit trouvé pour l'accord.

COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE D'AGRÉMENT ?

Une fois l'accord négocié et signé, il doit être transmis pour agrément au Préfet du département (ou selon les départements à la DDTEFP par délégation du Préfet) où est situé le siège de l'entreprise.

L'accord doit être soumis au préalable pour avis à la Commission départementale de travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (voir Fiche 2). Il peut être proposé aux parties signataires et non-signataires la possibilité d'être entendues par la Commission. A défaut d'une audition, la faculté de produire des observations écrites doit également être offerte. La DDTEFP devra, en tout état de cause, veiller à la recherche d'un délai d'agrément aussi court que possible de manière à ce que les entreprises ou les établissements puissent savoir suffisamment tôt s'ils peuvent appliquer l'accord conclu. L'ensemble de la procédure d'agrément devra donc être effectué dans un délai de trois mois, délai qui ne peut courir que lorsque le dossier fourni est complet.

La décision de l'autorité administrative doit être notifiée aux parties signataires, et les refus d'agrément doivent être motivés. Les critères de l'agrément n'ont pas été définis. Celui-ci est fonction de l'équilibre général de l'accord, compte tenu de la situation de l'entreprise et des plans d'action proposés. En tout état de cause, l'agrément suppose un état des lieux de la situation de l'entreprise, la mise en œuvre d'un programme pluriannuel, des objectifs précis et quantifiés pour chaque année, un plan d'embauche et des engagements chiffrés pour la "pesée financière" de l'accord.

QUEL EST LE CONTENU DES ACCORDS ?

Ces accords permettent aux entreprises ou établissements de prévoir, dans le cadre d'un programme comportant des plans, une gamme d'actions diversifiées au bénéfice des travailleurs handicapés. Aussi, leur contenu n'a pas été déterminé de façon précise. Il appartient aux parties signataires d'adapter ces accords aux situations économiques particulières. Ces accords doivent prévoir au moins deux des actions suivantes : un plan d'embauche en milieu ordinaire de travail, un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques, un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. Les deux derniers plans s'adressent aux secteurs et aux entreprises en difficulté qui ne sont plus en mesure d'embaucher.

La loi de modernisation sociale qui devrait être votée au cours de l'année 2001, prévoit de rendre obligatoire le plan d'embauche en milieu ordinaire de travail.

● *Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail*

Il permet " à l'entreprise d'engager un nombre de handicapés inférieur au quota légal ou d'atteindre très progressivement ce quota ". Les catégories d'emplois, autant que possible, doivent être identifiées dans le plan d'embauche qui doit comporter des engagements précis à cet égard. L'effort de l'entreprise doit être apprécié au regard de son flux général d'embauche. Quelques critères de réussite à prendre en compte dans la définition du poste : un poste de travail compatible avec le handicap concerné, une qualification adaptée au poste de travail, une contribution réelle au travail de la personne, un contenu évolutif des tâches, un tuteur volontaire, une équipe accueillante...

● *Plan d'insertion et de formation*

Ce plan doit contenir des actions visant à l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Ces mesures se déclinent en actions de communication en interne, participation à des manifestations externes à l'entreprise (colloques, séminaires...), formations liées à la sensibilisation des personnels (encadrement, représentants du personnel, tuteurs...). Le personnel peut bénéficier d'une information sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : diffusion de l'accord, information dans les journaux internes, animation des personnes chargées de l'insertion des personnes handicapées en interne. Mais aussi, il peut être envisagé d'impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi et de vérifier que toutes les conditions techniques d'accueil (accès, aménagement...) sont rassemblées.

Ce plan doit contenir aussi des mesures relatives à la formation. La formation professionnelle peut être dispensée au bénéfice des travailleurs handicapés de l'entreprise ou susceptibles d'être embauchés. Elle peut être réalisée dans un centre agréé ou au sein de l'entreprise. Le cycle de formation par travailleur handicapé doit être d'une durée suffisante ; la durée de 300 heures pouvant, à cet égard, être considérée comme une durée de référence. Pour évaluer l'effort que représentent pour l'employeur les actions de formation prévues dans la cadre d'un accord, il conviendra de ne prendre en compte que la part de coût de ces actions financées par l'employeur, à l'exclusion de la partie couverte par des financements externes.

● *Plan d'adaptation aux mutations technologiques*

Ce plan concerne les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement dans les entreprises ayant des projets importants d'introduction de nouvelles technologies. Il concerne la prévention des effets des évolutions technologiques sur les conditions de travail ou sur le contenu des emplois occupés par les personnes handicapées.

● *Plan de maintien dans l'entreprise*

Ces accords pourront prévoir des dispositions particulières protectrices en ce qui concerne l'ordre de licenciement, les efforts éventuels pour le reclassement.

SUIVI DE L'ACCORD

Toutes les mesures prévues dans l'accord et mises en œuvre nécessitent un financement interne à l'entreprise. Les signataires veilleront à l'élaboration d'un budget prévisionnel permettant de suivre le financement des mesures d'insertion.

COMMENT RENOUVELER DE L'ACCORD ?

Les accords sont agréés pour une durée limitée et ne peuvent pas être prorogés par tacite reconduction. La décision de renouveler un accord et le contenu du nouvel accord doivent être fondés sur un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent. Cela permettra de corriger les difficultés rencontrées.

Le processus de renouvellement de l'accord doit être engagé suffisamment tôt, puisque l'entreprise doit procéder au bilan de l'accord précédent et négocier le nouvel accord.

Si les objectifs de l'accord ne sont pas atteints, selon l'analyse réalisée par l'administration, et en cas de non-respect de l'obligation d'emploi, une pénalité administrative sera due. Son montant sera fixé en tenant compte de l'évaluation des réalisations partielles de l'accord.